



Actes de la conférence internationale

ENJEUX et PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES en AFRIQUE FRANCOPHONE

Dakar, 4-5-6 février 2019

Massification de l'éducation supérieure et qualification de l'emploi : l'évolution de la surqualification en emploi au Québec

Louis CORNELISSEN

Département de sociologie de l'Université de Montréal (Québec, Canada) et Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST)

louis.cornelissen@umontreal.ca

RÉSUMÉ La surqualification en emploi (ou déclassement scolaire, suréducation, sous-emploi professionnel, skill mismatch) est le fait, pour un individu, d'occuper un emploi requérant un niveau d'éducation inférieur à celui qu'il possède effectivement. L'étude du phénomène permet d'interroger l'articulation entre le système d'éducation et le marché du travail. Cet article s'intéresse à l'évolution dans le temps de la surqualification sur la période 1971-2016 au Québec, au rythme notamment de la massification de l'éducation supérieure, à partir de données issues des recensements canadiens. L'analyse des évolutions parallèles de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois permet de constater une tendance au déséquilibre entre ces deux structures : le nombre de diplômés en vient à dépasser le nombre d'emplois qualifiés de niveau correspondant. Cela se reflète dans le constat d'une augmentation dans le temps des taux de surqualification. Des modèles âge-période-cohorte sont mobilisés et permettent de distinguer et de constater l'importance des effets respectifs de chacune de ces trois dimensions de l'évolution dans le temps.

MOTS CLÉS Surqualification en emploi ; évolution dans le temps ; modèle âge-périodecohorte ; Québec

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Pour citer ce document:

Cornelissen, L. 2019. « Massification de l'éducation supérieure et qualification de l'emploi : l'évolution de la surqualification en emploi au Québec », dans *Enjeux et perspectives économiques en Afrique francophone* (Dakar, 4 – 6 février 2019). Montréal : Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal, 76-102 pages.

Introduction

La surqualification peut être définie comme le fait, pour un individu, d'occuper un emploi requérant un niveau d'éducation inférieur à celui qu'il possède effectivement. Différents termes ont été utilisés, dans des contextes nationaux et disciplinaires variés, pour décrire le même phénomène : déclassement scolaire, suréducation, *skill mismatch*, inadéquation professionnelle, sous-emploi professionnel, etc.

La recherche présentée ici s'intéresse à l'évolution dans le temps de la surqualification en emploi au Québec, sur la période 1971-2016. Les résultats présentés sont principalement d'ordre descriptif. Ils cherchent d'abord à prolonger et à vérifier des travaux précédents qui, portant sur la période 1991-2011, tendaient à constater une hausse des taux de surqualification avec le temps (Boudarbat et Montmarquette 2017; Cloutier-Villeneuve 2014; Gagnon 2008; Kilolo-Malambwe 2014). Après une mise brève mise en contexte concernant la surqualification et la massification de l'éducation supérieure, je présenterai un portrait des évolutions parallèles de la structure des diplômes au sein de la population active et de la structure de la qualification des emplois, ce qui permettra de constater un déséquilibre structurel entre le nombre de diplômés et d'emplois qualifiés. On verra que ce constat se reflète en grande partie dans l'augmentation claire des taux de surqualification au cours la période 1971-2016, globalement et à niveau de diplôme égal. Je présenterai ensuite une analyse de l'évolution de la surqualification selon trois dimensions temporelles, soit selon l'âge, la période et la cohorte. On pourra constater que la prise en compte des effets respectifs de ces trois dimensions est importante à la compréhension de l'évolution dans le temps des taux de surqualification. Je discuterai finalement de quelques pistes de réflexion et de recherche concernant la surqualification, notamment en ce qui concerne les contextes africains.

La surqualification comme objet d'étude

L'intérêt de la surqualification comme objet d'étude se situe à deux niveaux. D'abord, la compréhension du phénomène est importante la mesure où certains peuvent considérer qu'il s'agit d'un problème social. La surqualification peut ainsi être considérée

comme une forme de sous-emploi, problématique tant d'un point de vue collectif – elle suggère un manque à gagner dans la mise en valeur des compétences des travailleurs – qu'individuel – elle se traduirait par des salaires et conditions de travail inférieurs, ainsi que par une expérience de déclassement. Elle peut aussi être interprétée comme le symptôme de politiques d'éducation, d'insertion professionnelle ou de développement économique inefficaces. Une compréhension juste de la question s'avère donc importante.

Ensuite, la surqualification présente un intérêt particulier au niveau théorique, puisqu'elle permet d'interroger l'articulation entre le système d'éducation et le marché du travail. Les travaux sur la question en particulier constitué un défi pour la théorie du capital humain. L'aspect du phénomène le plus étudié jusqu'à maintenant par les économistes est probablement celui des impacts salariaux de la surqualification (voir notamment : Battu, Belfield et Sloane, 2000; Daly, Büchel et Duncan, 2000; Hartog, 2000; McGuinness, 2006 ; Brynin et Longhi, 2009) : règle générale, on trouve que les individus surqualifiés ont à niveau de qualification de l'emploi égal un salaire plus élevé (prime salariale au diplôme), mais subissent à niveau d'éducation égal une pénalité salariale. Cette question de la pénalité salariale associée à la surqualification représente un problème interprétatif pour la théorie du capital humain, établit un lien direct entre formation, productivité et salaire. De fait, l'existence même d'une surqualification durable est difficile à concevoir du point de vue de la théorie du capital humain. Le débat théorique autour du phénomène a ainsi été l'occasion de promouvoir certaines théories concurrentes du rapport entre l'éducation et le marché du travail : théorie du signal, théorie de l'appariement, théories 1 de la concurrence pour l'emploi.²

Plus spécifiquement, l'étude de l'évolution de la surqualification dans le temps, dans laquelle s'inscrit la recherche que je propose ici, est intéressante dans la mesure où elle peut être révélatrice de l'évolution de l'articulation entre le système d'éducation et le marché du travail. On peut postuler différentes dynamiques historiques recouvrant la

¹ On peut identifier une famille de théories reprenant le principe de la concurrence pour l'emploi, incluant la théorie titulaire (ou théorie de la « *job competition* ») présentée par Thurow (1975), mais aussi différentes théories issues de la sociologie de la stratification sociale qui se retrouvent autour du thème de « l'inflation scolaire » (ex. Bills 2016; Boudon 1985; Duru-Bellat 2006).

² Pour des discussions des approches théoriques à l'interprétation de la surqualification, voir notamment Hartog 2000; Plassard et Thanh 2009; Vultur 2006.

période à l'étude (1971-2016) qui seraient venues modifier cette articulation. Parmi elles, on souligne la massification de l'éducation supérieure. Dans les années 1970, des chercheurs québécois parlaient déjà d'une rupture dans les « modes d'articulations de l'école et de la société » accompagnant la massification scolaire à partir des années 1960, si bien qu'il n'y aurait « plus de correspondance simple, quantitative et qualitative, entre la scolarisation et le marché du travail » (Allaire, Bernard et Renaud, 1979 : 14), l'agrégation des stratégies individuelles de mobilité ou de maintien du statut social provoquant une autonomisation du stock d'éducation par rapport au stock d'emplois. L'étude de l'évolution sur un temps long des taux de surqualification est une façon d'actualiser et de mettre à l'épreuve cette thèse.

La massification de l'éducation supérieure et le cas du Québec

Au Québec, la massification de l'éducation supérieure s'enclenche surtout à partir des années 1960, alors que d'importantes réformes éducatives sont mises en œuvre par le gouvernement provincial, responsable des politiques éducatives. Les universités se développent et leurs effectifs croissent rapidement. Le niveau collégial³, intermédiaire entre le secondaire et l'université, se développe tout particulièrement. Les politiques recherchent à cette époque explicitement une massification – conçue comme une démocratisation – de l'accès à l'éducation supérieure (Doray 2017; Trottier et al. 2014).

À partir des années 1980, les préoccupations relatives à l'emploi deviennent plus importantes dans les politiques éducatives, et de nouveaux référentiels s'imposent (Doray 2017; Trottier et al. 2014). Dans le contexte du ralentissement économique des années 1980, le rôle du diplôme comme facilitateur de l'insertion professionnelle devient valorisé, alors que des discours concernant « l'économie du savoir » font valoir l'importance

³ Au niveau de sa structure, le système d'éducation post-secondaire québécois est notamment caractérisé par l'importance du niveau collégial, situé entre le secondaire et l'université. L'enseignement collégial comprend essentiellement deux filières : une filière pré-universitaire offrant une formation générale en vue d'un passage subséquent à l'université (2 ans), et une filière technique offrant une formation destinée plus directement à l'entrée sur le marché du travail (3 ans). On peut réunir la formation collégiale avec les programmes d'études professionnelles courtes axées vers l'apprentissage d'un métier (Diplôme d'études professionnelles (1-2 ans) et Attestation de spécialisation professionnelle (1 an)) au sein d'un même grand niveau post-secondaire non universitaire, qui représentait en 2016 le plus haut niveau de diplôme atteint par 40% des travailleurs, soit le plus fréquent au sein de la population active.

économique des diplômés du supérieur. Pour le système d'éducation dans son ensemble, l'enjeu de la persévérance scolaire (et donc de l'allongement des scolarités) devient progressivement un objectif prioritaire (Doray 2017).

Sous l'impulsion de politiques éducatives dont les raisons ont changé mais dont les objectifs sont restés globalement similaires, le Québec voit donc, depuis plus de cinquante ans, son système d'éducation supérieur et ses taux de diplomation connaître une trajectoire de croissance continue. En 1951, 9,7% des hommes et 5,2% des femmes de 25-34 ans avaient atteint un niveau d'études postsecondaire (Allie 1982), contre 75,0% des 25-34 ans en 2016. En 2014, à titre de comparaison, le taux de participation aux études postsecondaires était de 10,4% au Sénégal, de 5,1% au Burkina Faso, de 16,7% au Cameroun et de 35,5% en Algérie (Perspective Monde 2019). Une croissance de ces taux, poussée notamment par des politiques publiques qui accordent une grande importance au développement des systèmes d'éducation, est prévisible et est souvent largement amorcée. En ce sens, considérer le cas du Québec de manière rétrospective peut potentiellement permettre, avec toutes les nuances qui s'imposent, de développer des outils pour penser la situation actuelle et future des rapports entre le système d'éducation et le marché du travail dans les économies africaines.

D'autant plus que l'Afrique est loin d'être étrangère à la problématique de la surqualification en emploi. À titre d'exemple, Herrera et Merceron, dans une étude concernant les travailleurs dans plusieurs grandes villes d'Afrique subsaharienne entre 2001 et 2004, mesuraient au sein de leur échantillon un taux de surqualification de 21,3% (Herrera et Merceron 2013), soit un taux comparable à ce que l'on tend à mesurer dans plusieurs pays de l'OCDE (Quintini 2011). L'étude du phénomène de la surqualification dans le contexte québécois, y compris sous l'angle longitudinal adopté ici, peut fournir des outils pour des travaux dans d'autres contextes nationaux, dont africains.

Mesures de la surqualification

On identifie généralement trois approches distinctes quant à la mesure de la surqualification (Battu et al. 2000; Moulin 2016; Plassard et Thanh 2009; Vultur 2006) :

- i. l'approche *subjective* (*worker self-assessment*), qui consiste à interroger les individus quant à leur sentiment de surqualification par rapport à l'emploi qu'ils occupent;
- ii. l'approche *empirique*, ou parfois approche statistique, ou encore approche objective des concordances réalisées (*realised matches*), qui consiste à établir des concordances statistiques entre des professions et des formations, et à définir la surqualification en fonction d'un écart entre le niveau de formation d'un individu et le niveau moyen de formation à l'intérieur de la profession qu'il occupe;
- iii. l'approche *objective*, ou parfois approche adéquationniste, ou encore approche objective de l'analyse du poste de travail (*job analysis*), qui se fonde sur des évaluations des emplois définissant le niveau de qualification ou de formation requis pour chaque occupation (habituellement traduites en une nomenclature), et qui consiste à définir la surqualification comme le fait de détenir une formation supérieure à celle qui a été jugée comme requise pour l'emploi.

Dans la recherche présentée ici, j'utilise cette dernière approche dite objective. La Classification nationale des professions (CNP), produite par Statistique Canada, est utilisée afin de déterminer le niveau de qualification des emplois occupés par les individus. La CNP classe l'ensemble des professions au sein de 4 niveaux de compétence : A – Professionnel, B – Technique, C – Secondaire, D – Élémentaire⁴. Ces 4 niveaux de compétence peuvent être rapprochés de niveaux de formation normalement requis correspondants : A – universitaire, B – post-secondaire non universitaire, C – secondaire, et D – aucun diplôme requis. On peut donc définir la surqualification comme le fait d'avoir complété un niveau de formation supérieur à celui qui est normalement requis pour la profession occupée, tel que défini par la classification établie par Statistique Canada (voir tableau 1). Soulignons l'importance centrale qu'a cette classification dans l'étude de la surqualification, voire dans la définition même du phénomène.

⁴ Notons que les professions de gestion font l'objet de d'une 5° catégorie, située en dehors de cette échelle. Cette catégorie d'emplois, très hétérogène au niveau du niveau de formation attendu, doit être mise de côté lors de l'analyse des situations de surqualification.

Tableau 1 : Matrice de définition de la surqualification et de la sous-qualification				
Niveau de	Plus haut niveau de diplôme détenu			
compétence de	Aucun diplôme	Secondaire	Post-secondaire	Universitaire
l'emploi occupé			non universitaire	
A – Professionnel	Sous-qualification	Sous-qualification	Sous-qualification	Qualification
	majeure	majeure		correspondante
B – Technique	Sous-qualification	Sous-qualification	Qualification	Surqualification
	majeure		correspondante	
C – Secondaire	Sous-qualification	Qualification	Surqualification	Surqualification
		correspondante		majeure
D – Élémentaire	Qualification	Surqualification	Surqualification	Surqualification
	correspondante		majeure	majeure

Statistique Canada a adopté la CNP comme principale classification des occupations à partir de 1991, remplaçant la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) qui était utilisée dans les recensements depuis 1971. La CCDP, contrairement à la CNP, n'échelonne pas les occupations en fonction de leur qualification et du niveau de formation attendu des travailleurs, ce qui à prime abord ne permet pas de définir la surqualification de la façon décrite plus haut. Cependant, les deux classifications sont utilisées simultanément dans le recensement de 1991, chaque individu étant classé à la fois selon la CNP et la CCDP. Il est ainsi possible de projeter statistiquement les niveaux de compétence de la CNP vers les groupes de base de la CCDP. J'ai attribué à chacun des groupes de base de la CCDP un niveau de compétence (A-Professionnel, B-Technique, C-Secondaire, D-Élémentaire ou 0-Gestion), correspondant à celui de la CNP au sein duquel les individus qui les composent étaient le plus souvent simultanément classés en 1991. Tout en étant prudent quant à la rupture de données que cela peut représenter, il est de cette façon possible de faire remonter l'analyse de l'évolution de la surqualification jusqu'à 1971 à partir des données des recensements.

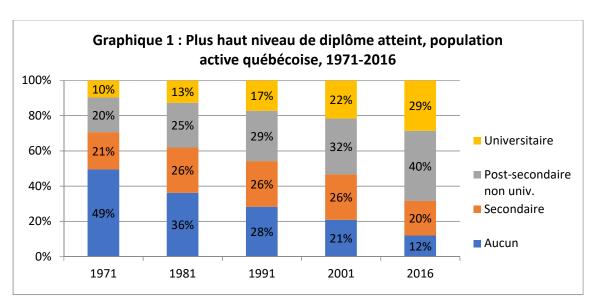
Données

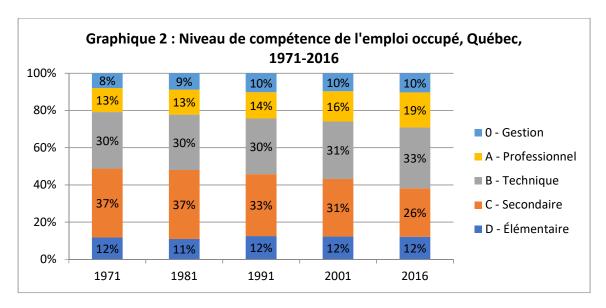
L'analyse mobilise les microdonnées issues des recensements canadiens réalisés sur une base quinquennale de 1971 à 2016 (et de l'Enquête nationale auprès des ménages

(ENM) de 2011, qui se substitue au recensement pour cette année). En excluant le recensement de 1976, pour lequel les données disponibles ne permettent pas de définir les situations de surqualification, on obtient au total 9 périodes (1971, 1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006, 2011, et 2016). La plupart des variables utilisées proviennent de la version longue du recensement, qui est distribuée à un échantillon réunissant environ 25% de la population.

L'évolution de la structure des diplômes et de la qualification des emplois

Les graphiques 1 et 2 présentent, respectivement, l'évolution de la distribution du plus haut niveau de diplôme obtenu par les individus au sein de la population active, et celle du niveau de qualification des emplois occupés par les travailleurs.



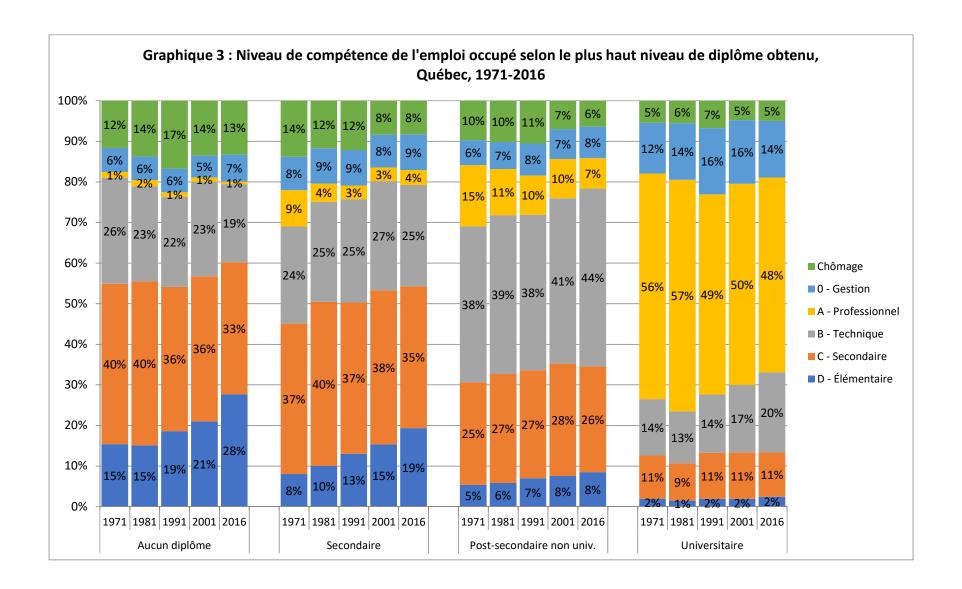


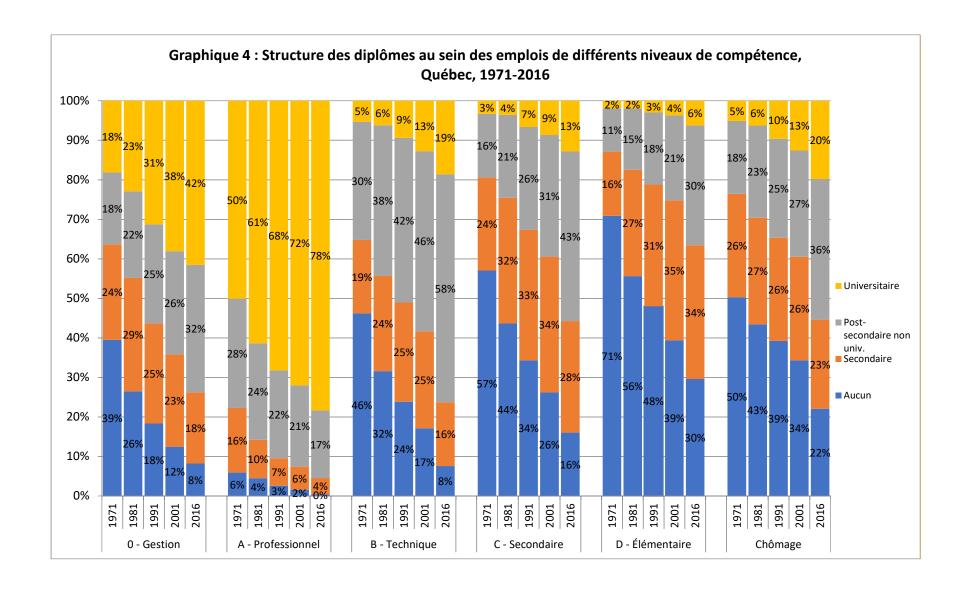
On constate entre 1971 et 2016 une hausse très marquée de la diplomation aux niveaux post-secondaire non universitaire (de 20% à 40% des diplômés actifs) et universitaire (de 10% à 29%), ainsi qu'une très forte diminution de la part de travailleurs ne possédant aucun diplôme (de 49% à 12%). La structure des diplômes connaît ainsi un important mouvement ascendant.

La structure de la qualification des emplois, quant à elle, connaît aussi un certain mouvement vers le haut, mais qui s'avère beaucoup plus modeste. L'augmentation de la part des emplois de niveau professionnel est notable, mais moindre que celle des diplômés universitaires (dont la proportion dépasse celle des emplois professionnels en 1991). La part des emplois de niveau technique augmente peu (il y a plus de diplômés de ce niveau que d'emplois dès 2001), et celle des emplois de niveau élémentaire reste inchangée malgré la forte réduction de la part des non-diplômés.

Cette évolution asymétrique de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois laisse présager une hausse des situations de surqualification. Cependant, cela dépend de l'évolution des taux de placement des diplômés de différents niveaux dans les diverses catégories d'emploi, ainsi que de l'évolution de la composition de ces dernières en ce qui a trait aux diplômes des travailleurs.

Les graphiques 3 et 4 présentent, respectivement, l'évolution du niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu ainsi que l'évolution de la structure des diplômes au sein de différentes catégories d'emplois.

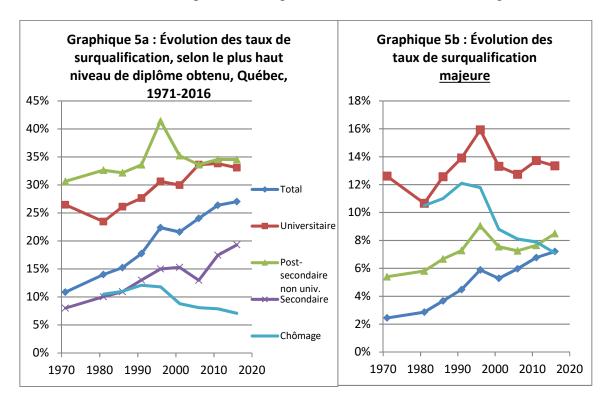




On retient deux principaux constats de ces graphiques. D'abord, on note une relative dépréciation des perspectives de placement associées à chacun des niveaux de diplôme. Ensuite, au sein de chacun des niveaux de compétence des emplois, on note une élévation généralisée de la structure des diplômes qui se traduit par une hausse de la part des surqualifiés et une baisse de la part des sous-qualifiés (lorsqu'applicable) au sein de chacune des catégories. La part des travailleurs occupant des emplois professionnels et techniques détenant un niveau de diplôme correspondant à celui qui est attendu augmente cependant, alors qu'elle diminue nettement au sein des emplois de niveau élémentaire et qu'elle tend à stagner voire à diminuer (la tendance n'est pas claire) au sein des emplois de niveau secondaire. Il y a donc bien hausse de la surqualification chez les diplômés du post-secondaire.

L'évolution de la surqualification en emploi selon la période, l'âge et la cohorte

Les graphiques 5a et 5b présentent l'évolution des taux de surqualification de 1971 à 2016 selon le niveau de diplôme, ainsi que l'évolution des taux de chômage.



Le taux de surqualification au sein de l'ensemble de la population active augmente de façon presque continue de 1971 à 2016 (passant de 10,9% à 27,0%), incluant lorsque l'on ne considère que la surqualification dite « majeure » ⁵ (de 2,4% à 7,2%).

On observe aussi une hausse des taux de surqualification à niveau de diplôme égal. Tant les diplômés universitaires que du secondaire et du post-secondaire non universitaire ont vu leur probabilité d'être surqualifié augmenter globalement, bien que dans des proportions et à des rythmes variés. Lorsque l'on considère uniquement la surqualification majeure, la tendance chez les diplômés universitaires est globalement moins claire.

On remarque des pics dans l'évolution des différents taux en 1996, que l'on pourrait hypothétiquement rapprocher de la conjoncture particulièrement défavorable du marché du travail au début des années 1990, marquée notamment par des taux de chômage élevés.

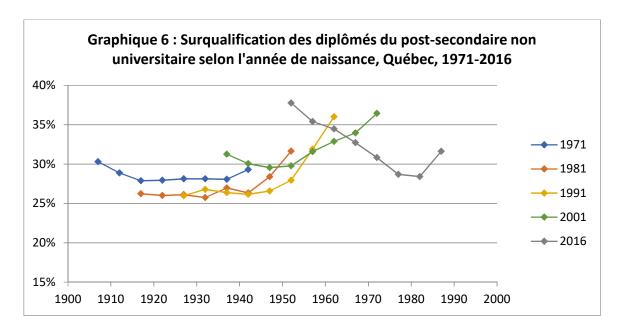
On doit souligner que l'augmentation des taux de surqualification au sein de chacun des niveaux de diplôme est moins marquée qu'au sein de l'ensemble de la population active. En 1971, c'étaient tout de même 26,5% des diplômés universitaires que l'on définissait comme surqualifié, contre 33,1% en en 2016. Les diplômés universitaires sont aujourd'hui significativement plus susceptibles d'être surqualifiés qu'autrefois, mais leur surqualification ne représente pas une réalité nouvelle. Il semblerait que l'augmentation des taux de surqualification dans la population active s'explique d'abord par la hausse des taux de diplomation, puis ensuite, mais dans une moindre mesure seulement, par une augmentation de la probabilité qu'un diplômé d'un niveau donné soit surqualifié.

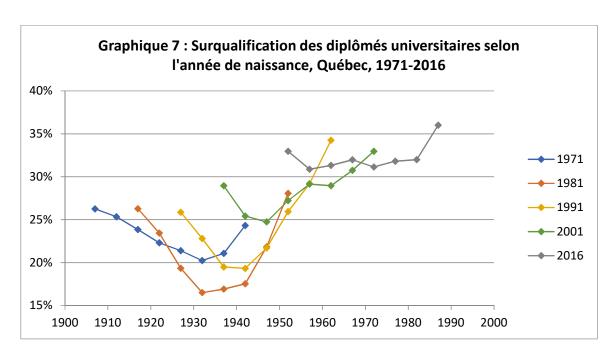
Les graphiques 6 et 7 présentent l'évolution des taux de surqualification par période selon la cohorte (c'est-à-dire l'année de naissance) pour, respectivement, les diplômés du post-secondaire non-universitaire et les diplômés de l'université, alors que le graphique 8 présente plutôt les taux de surqualification majeure sein de l'ensemble de la population active. On note différents éléments.

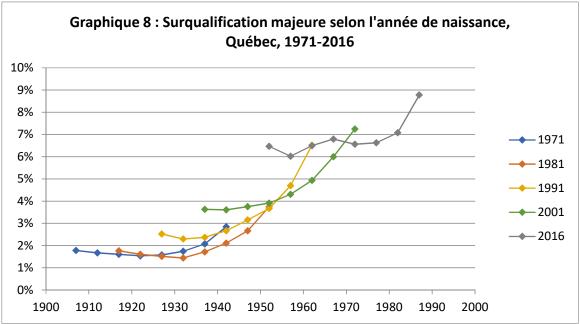
⁵ C'est-à-dire personnes qui possèdent un diplôme supérieur de 2 niveaux à celui qui est attendu pour l'emplois qu'elles occupent, soit les diplômés du post-secondaire non universitaire qui occupent des emplois de niveau élémentaire et les diplômés de l'université qui occupent des emplois de niveau élémentaire ou secondaire.

D'abord, on remarque une variation dans le temps – et plus souvent qu'autrement une *augmentation* – des taux de surqualification au sein d'une même cohorte. Cela suggère que la surqualification, loin d'être simplement un enjeu lié à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés appelé à se résorber au cours du temps, est une situation qui peut apparaître plus tardivement dans une carrière. On peut à ce titre aussi noter que les taux de surqualification par âge à une période ont une amplitude qui est relativement limitée, l'âge n'expliquant visiblement qu'une fraction du fait d'être surqualifié.

On note aussi une évolution, en particulier dans les graphiques 6 et 7, de la forme des courbes par âge de la surqualification en fonction de la période. Cela suggère fortement la présence d'effets de cohorte sur la susceptibilité d'être surqualifié. Par exemple, en observant uniquement la forme des courbes, les diplômés du post-secondaire non universitaire nés dans les années 1950 et 1960 semblent particulièrement susceptibles d'être surqualifiés, alors que les diplômés universitaires nés dans les années 1930 et 1940 semblent en être particulièrement protégés. Dans le graphique 8, on observe que si la surqualification majeure semble augmenter clairement dans le temps, elle est plus stable au sein de chacune des cohortes (bien que cette stabilité semble se briser entre 2001 et 2016).







La forme particulière des différentes courbes dans chacun des graphiques (nonparallélisme) suggère une situation à 3 dimensions caractérisée par une interaction entre des effets de période, d'âge et de cohorte (Yang et Land 2013).

Modèles âge-période-cohorte

Afin de décortiquer les effets respectifs de l'âge, de la période et de la cohorte pour des microdonnées provenant d'une série d'enquêtes transversales répétées, Yang et Land

proposent d'utiliser un modèle âge-période-cohorte hiérarchique (APCH) avec effets aléatoires croisés (hierarchical APC-cross-classified random effects model (HAPC-CCREM)) (Yang et Land 2013). Il s'agit d'une approche multiniveaux fondée sur une conceptualisation de la période et de la cohorte comme des variables contextuelles (donc de niveau 2) au sein desquelles les individus sont imbriqués simultanément.

Le modèle utilisé, qui cherche à prédire le fait pour un individu d'être surqualifié, est spécifié de la façon suivante :

Niveau 1:

$$LogitPr(SURQ_{ijk} = 1) = \beta_{0jk} + \beta_1 AGEc_{ijk} + \beta_1 AGEc_{ijk}^2$$

Niveau 2:

$$\beta_{0jk} = \gamma_0 + u_{0j} + v_{0k}, \quad \text{où } u_{0j} \sim N\left(0, \tau_u\right), v_{0k} \sim N\left(0, \tau_v\right)$$

Modèle combiné:

$$LogitPr(SURQ_{ijk} = 1) = \gamma_0 + \beta_1 AGEc_{ijk} + \beta_1 AGEc_{ijk}^2 + u_{0j} + v_{0k}$$

Où:

i = individus au sein de la cohorte j et de la période k

j = cohorte (selon l'année de naissance, regroupées en groupes de 5 ans)

k = période (année de recensement)

La variable AGEc est l'âge centré sur la moyenne. L'algorithme d'optimisation utilisé utilise la méthode de Newton-Raphson avec « *ridging* » (*Newton-Raphson with ridging* dans SAS).

Les effets « purs » de l'âge, de la période et de la cohorte sur les taux de surqualification chez les diplômés du post-secondaire non universitaire et des diplômés universitaires, ainsi que sur les taux de surqualification majeure au sein de l'ensemble de la population active, sont présentés dans les graphiques 9, 10 et 11. Le graphique 12 présente quant à lui les effets sur les taux de sous-qualification, pour l'ensemble de la population active. On ne prend en compte ici que les 25-64 ans.

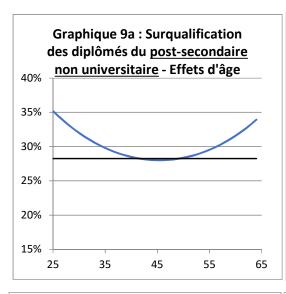
En ce qui concerne la surqualification des diplômés du post-secondaire non universitaire (graphiques 9a-b-c), on constate d'abord que les effets d'âge prennent une forme quadratique, indiquant que la probabilité d'être surqualifié diminue jusqu'à la miquarantaine, avant de se mettre à augmenter. On pourrait formuler deux hypothèses distinctes pour expliquer ce constat. Dans un premier temps, au début de la carrière, les taux de surqualification diminueraient au fil de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Dans un second temps, il est possible que ces formations, de nature plutôt technique, en viennent à se dévaluer avec temps au fil des transformations techniques et économiques, si bien que les diplômés sont de moins en moins susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de formation. Au niveau des effets de période, on semble pouvoir distinguer 3 moments : une période avant 1996 où la surqualification était moins probable, un pic important en 1996 que l'on avait observé précédemment sur les courbes de taux de surqualification dans le temps (graphiques 5a et 5b), puis une période après 1996 où la surqualification est plus probable qu'elle l'était auparavant. Pour ce qui est des effets de cohortes, ils apparaissent absents chez les cohortes nées avant 1945, puis celles nées entre 1950 et 1970 présentent des probabilités d'être surqualifié plus élevées. Cela rejoint ce que l'on pouvait suggérer précédemment en observant le graphique 6. Étant donné que l'on n'a qu'une information incomplète sur les cohortes récentes, on se doit d'être prudents en interprétant les résultats qui les concernent, mais elles apparaissent tout de même comparativement moins susceptibles d'être surqualifiées.

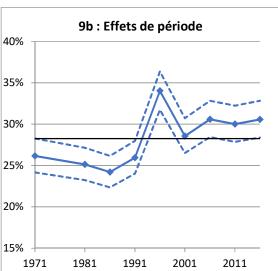
Chez les diplômés universitaires (graphiques 10a-b-c), la courbe des effets d'âge purs indique une baisse des probabilités de surqualification avec l'âge jusqu'à environ 50 ans, avant une légère remontée. Dans ce cas-ci, l'hypothèse de l'insertion professionnelle semble avoir un poids plus important dans l'explication des effets d'âge que celle de la dévaluation des formations. Les effets de période indiquent une hausse continue et très marquée de la probabilité d'être surqualifié entre 1971 et 2016. Les effets de cohorte présentent des fluctuations, les cohortes nées avant 1930 semblant plus susceptibles d'être surqualifiés, et celles nées entre 1935 et 1945 ainsi que depuis 1970 un peu moins.

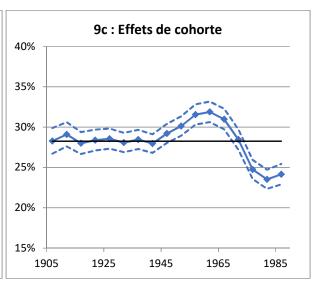
La surqualification majeure (graphiques 11a-b-c) diminue selon l'âge, à période et cohorte égale, de façon particulièrement rapide en début de carrière, rejoignant l'hypothèse

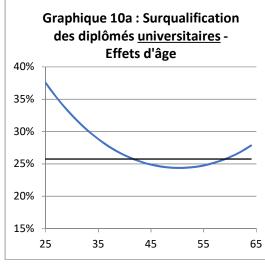
de la dynamique de l'insertion professionnelle. Les effets de période indiquent une probabilité fortement croissante avec le temps d'être surqualifié. Les effets de cohorte apparaissent souvent significatifs mais relativement modestes.

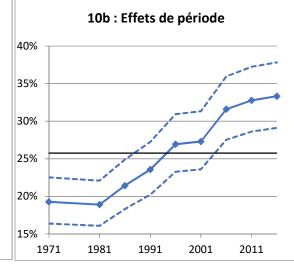
Finalement, la probabilité d'être sous-qualifié (graphiques 12a-b-c) apparaît comme augmentant avec l'âge de façon plus ou moins linéaire, comme ayant diminué de façon marquée et presque continue d'une période à l'autre de 1971 à 2016, et comme présentant des effets de cohorte modestes mais significatifs qui prennent une forme grossièrement symétrique comparativement aux effets de cohorte relatifs la susceptibilité d'être en situation de surqualification majeure (graphique 11c).

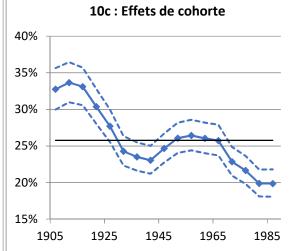


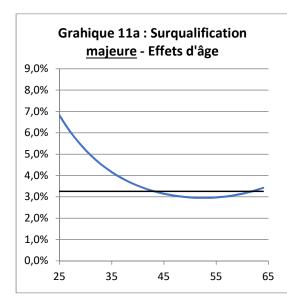


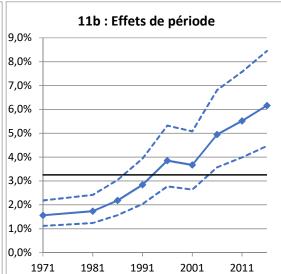


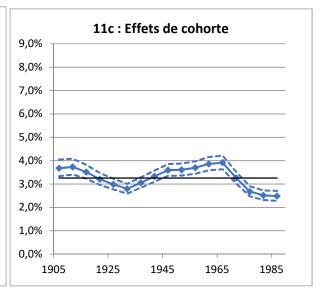


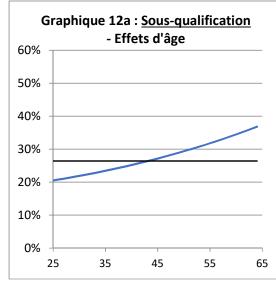


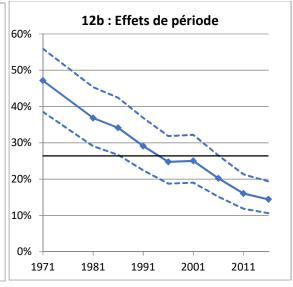


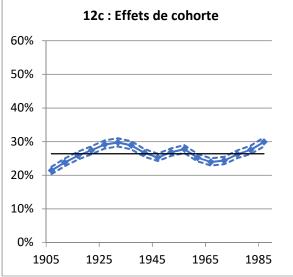












Effets de l'âge, de la période et de la cohorte : discussion et hypothèses interprétatives

On peut souligner quelques constats notables qui ressortent de ces analyses. D'abord, on note les effets combinés mais distincts de l'âge, de la période et de la cohorte sur la susceptibilité d'être surqualifié, effets qui varient selon le plus haut niveau de diplôme obtenu par les individus.

Ces résultats permettent notamment de souligner le fait que la question de la surqualification ne se limite pas à la question de l'insertion professionnelle des jeunes ou des diplômés récents. L'analyse de l'évolution des taux de surqualification selon la cohorte, l'âge et la période (graphiques 6, 7 et 8) montre en effet que les taux de surqualification au sein d'une même cohorte augmentent souvent au fil du temps, alors que les individus vieillissent. L'analyse des effets purs de l'âge sur la probabilité d'être surqualifié révèle, pour les diplômés universitaires et surtout du post-secondaire non universitaire, une évolution quadratique où la probabilité d'être surqualifié diminue progressivement au début de la carrière, puis se renverse et se met à augmenter à partir d'un certain âge. L'analyse des effets purs de la période indique des augmentations dans le temps de la probabilité d'être surqualifié, indépendamment de l'âge ou de la cohorte. Se concentrer uniquement sur la question de l'insertion professionnelle lorsque l'on considère la surqualification tend à masquer une dynamique plus profonde qui est à l'œuvre dans l'ensemble de la population active.

Les effets de période apparaissent en effet comme étant déterminants dans la compréhension de l'évolution dans le temps de la surqualification : il y a une augmentation claire de la probabilité d'être surqualifié entre 1971 et 2016 à âge et cohorte égaux. Chez les diplômés du post-secondaire non universitaire, cette augmentation prend la forme d'une rupture ayant lieu en 1996, alors que chez les diplômés universitaires ou chez les surqualifiés majeurs plus globalement la surqualification augmente de façon continue. Cette augmentation peut être hypothétiquement attribuée au déséquilibre identifié précédemment entre le stock de diplômés et le stock d'emplois qualifiés qui se développe dans le contexte de la massification scolaire. Une façon de tester cette hypothèse peut être de considérer le diplôme comme un bien positionnel (tel que suggéré par Bills 2016), c'est-à-dire par exemple de mesurer jusqu'à quel point la probabilité accrue d'un diplômé

universitaire d'être surqualifié est attribuable à la proportion grandissante de la population active qui possède un diplôme universitaire. D'autres hypothèses, référant à des mécanismes d'ordre plus qualitatif, peuvent cependant aussi être mises de l'avant. Certains ont ainsi parlé de l'émergence de nouvelles formes de qualification du travail associées à l'émergence du « post-fordisme », se traduisant par une perte de poids du diplôme dans l'évaluation de la qualification des travailleurs (Dubé et Mercure 1998; Mercure 2001). Par exemple, questionnant des employeurs à propos de leurs critères de jugement des compétences des candidats à l'embauche, Vultur (2007) constatait une perte de confiance des employeurs dans la valeur des diplômes, les aptitudes individuelles et surtout l'expérience professionnelle ressortant plutôt comme étant les éléments de plus en plus déterminants dans l'évaluation de la qualification. Il est ainsi possible que la valeur du diplôme sur le marché du travail (et donc éventuellement la probabilité pour un diplômé de se retrouver en position de surqualification) évolue selon des mécanismes qui sont indépendants des rapports strictement quantitatifs entre nombre de diplômés et nombre d'emplois qualifiés.

L'interprétation des effets de cohorte est un peu ambiguë, mais pourrait hypothétiquement être liée à la conjoncture de l'emploi au moment de l'entrée sur le marché du travail. Cette conjoncture aurait deux dimensions : une dimension démographique – les cohortes plus nombreuses vivraient plus de compétition pour l'accès aux postes et seraient plus susceptibles d'être surqualifiés – et une dimension économique – les cohortes entrant dans le marché du travail pendant des périodes de récession et de chômage élevé seraient plus surqualifiés, ceux bénéficiant d'une période de croissance forte et de chômage bas le seraient moins. Cela pourrait ainsi expliquer les probabilités globalement plus fortes d'être surqualifié pour ceux nés entre 1950 et 1970 (cohortes plus nombreuses entrées sur le marché du travail dans le contexte économique relativement défavorable des années 1980-1990), et celles plus faibles de ceux nés depuis 1975 (cohortes moins nombreuses entrées dans le contexte économique relativement favorable des années 2000-2010).

Conclusion : pistes de recherche et l'étude de la surqualification dans les contextes africains

Quelques pistes de recherche concernant la surqualification peuvent être mises de l'avant. La première consiste à tester différentes hypothèses concernant l'évolution temporelle (par âge, par période et par cohorte, et globalement) de la surqualification, dont celles suggérées plus haut (effets d'âge explicables par l'insertion professionnelle ou la dévaluation des formations dans le temps, effets de période explicables par les rapports entre des quantités de diplômes et d'emplois qualifiés ou par l'évolution des modes d'évaluation de la qualification, effets de cohorte explicables par la démographie ou la conjoncture économique).

D'un point de vue plus méthodologique, une réflexion sur les mesures de la surqualification et leurs biais potentiels s'avère importante. La définition objective du phénomène, utilisée ici, mobilise centralement des classifications des occupations qui tendent forcément à simplifier l'hétérogénéité réelle des postes et des tâches, si bien que l'on peut légitimement se demander quelle part des taux de surqualification relève de l'artefact statistique. Clarifier cette question demande de s'attarder aux classifications à partir desquelles on détermine la qualification attendue pour un emploi. Entre-temps, cette question de la fiabilité des mesures constitue une limite des recherches telles que celle présentée ici.

Cette recherche mobilise de plus des données provenant d'une série d'enquêtes transversales, ce qui ne permet pas de suivre des individus d'une période à l'autre. Des données de panel qui permettraient d'étudier comment la surqualification s'insère au sein de carrières s'avèreraient particulièrement intéressantes, et ouvriraient la voie à une compréhension beaucoup plus nette du phénomène.

Au-delà des aspects quantitatifs de la surqualification, l'étude de la réalité concrète des surqualifiés et de leur travail permettrait aussi d'obtenir une compréhension plus complète du phénomène et de ses conséquences. On n'en sait en effet que peu sur la façon dont les individus vivent subjectivement leurs situations de surqualification. On connaît aussi mal l'impact que les travailleurs surqualifiés ont sur le travail qu'ils effectuent : en viennent-ils à le transformer afin de mettre en valeur les compétences qu'ils ont acquises? Ces éléments de compréhension sont notamment cruciaux afin d'informer la discussion sur la surqualification comme problème social.

Dans les contextes africains en particulier, l'étude de la surqualification peut s'avérer intéressante dans la mesure où elle peut constituer un indicateur pertinent de la qualité de l'emploi, pouvant éventuellement se substituer au chômage qui s'avère souvent être un indicateur peu approprié (tel que suggéré par Herrera et Merceron 2013).

L'enjeu central d'une telle étude est celui de la disponibilité de données permettant de définir la surqualification. L'outil essentiel pour définir la surqualification est une classification des occupations qui se fonde principalement sur un le critère de la qualification. C'est particulièrement le cas lorsque l'on adopte l'approche dite objective de la définition de la surqualification – comme c'est le cas ici –, qui repose sur un croisement entre une classification du niveau de qualification des emplois et une classification des niveaux de formation. Une telle classification des occupations se doit de refléter la segmentation particulière des marchés du travail que l'on retrouve dans les différents contextes africains.

Notons finalement au passage qu'un élément de contraste intéressant entre les contextes africains et le contexte québécois (ou plus largement les contextes occidentaux), est le rapport entre surqualification et migration. Dans les pays occidentaux, la question de la surqualification est souvent rapprochée de celle de l'immigration et de la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger; les immigrants au Québec sont ainsi à la fois plus diplômés et, à scolarité équivalente, plus susceptibles d'être surqualifiés que les non-immigrants (Ledent, Bélanger, et Marois 2014). Dans les contextes africains, à l'inverse, la question de la surqualification se rapproche plutôt de celle de l'émigration, de la « fuite des cerveaux ». Ce contraste suggère la pertinence de perspectives transnationales quant aux liens entre surqualification et mobilité.

BIBLIOGRAPHIE

- Allaire, André, Paul Bernard, et Jean Renaud. 1979. « Qui s'instruit s'enrichit? » *Possibles* 3(3-4):13-33.
- Allie, Robert. 1982. « L'évolution de la scolarisation au Québec, 1951-1976 ». *Cahiers québécois de démographie* 11(3):295-321.
- Battu, H., C. R. Belfield, et P. J. Sloane. 2000. « How Well Can We Measure Graduate Over-Education and Its Effects? » *National Institute Economic Review* 171(1):82-93.
- Bills, David B. 2016. « Congested credentials: The material and positional economies of schooling ». *Research in Social Stratification and Mobility* 43:65-70.
- Boudarbat, Brahim et Claude Montmarquette. 2014. « Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver ». P. 73-95 in *La surqualification au Québec et au Canada*, édité par M. Vultur. Ouébec: Presses de l'Université Laval.
- Boudarbat, Brahim et Claude Montmarquette. 2017. La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités. Rapport de projet. 2017RP-03. Montréal: CIRANO.
- Boudon, Raymond. 1985. L'inégalité des chances: la mobilité sociale dans les sociétés industrielles. Paris: Armand Colin.
- Brynin, Malcolm et Simonetta Longhi. 2009. « Overqualification: Major or minor mismatch? » *Economics of Education Review* 28(1):114-21.
- Cloutier-Villeneuve, Luc. 2014. « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre? » P. 179-214 in *La surqualification au Québec et au Canada*, édité par M. Vultur. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Daly, Mary C., Felix Büchel, et Greg J. Duncan. 2000. « Premiums and penalties for surplus and deficit education: Evidence from the United States and Germany ». *Economics of Education Review* 19(2):169-78.
- Doray, Pierre. 2017. « Les articulations entre politiques universitaires et politiques étatiques au Québec ». P. 35-58 in *L'envers du décor : massification de l'enseignement supérieur et justice sociale*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Dubé, Annette et Daniel Mercure. 1998. Les entreprises et l'emploi: les nouvelles formes de qualification du travail. Sainte-Foy: Les publications du Québec.

- Duru-Bellat, Marie. 2006. L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie. Paris: Seuil.
- Gagnon, Sandra. 2008. « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? » Flash-info Travail et rémunération ISQ 9(3):1-5.
- Hartog, Joop. 2000. « Over-education and earnings: where are we, where should we go? » *Economics of Education Review* 19(2):131-47.
- Herrera, Javier et Sébastien Merceron. 2013. « Sous-emploi et inadéquation professionnelle ». P. 99-124 in *Les marchés du travail urbain en Afrique subsaharienne*, édité par P. D. Vreyer et F. Roubaud. IRD Éditions, Institut de recherche pour le développement.
- Kilolo-Malambwe, Jean-Marc. 2014. « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et les effets sur la rémunération ». P. 21-48 in *La surqualification au Québec et au Canada*, édité par M. Vultur. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Ledent, Jacques, Alain Bélanger, et Guillaume Marois. 2014. « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal ». P. 97-127 in *La surqualification au Québec et au Canada*, édité par M. Vultur. Québec: Presses de l'Université Laval.
- McGuinness, Séamus. 2006. « Overeducation in the Labour Market ». *Journal of Economic Surveys* 20(3):387-418.
- Mercure, Daniel. 2001. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible ». P. 5-20 in *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.
- Moulin, Stéphane. 2016. *Inégalités : mode d'emploi : l'injustice au travail au Canada*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Perspective Monde. 2019. « Taux d'inscription aux études tertiaires (taux brut -% de la population) | 2014 | Monde | Carte et graphique ». *Perspective Monde Université de Sherbrooke*. Consulté 28 janvier 2019 (http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BilanEssai?codetheme=4&codeSt at=SE.TER.ENRR&anneeStat1=2014&optionGraphique1=sans&logsUni=sansLo gUni&codetheme2=2&codeStat2=x&couleurGraphique=Vert&taillePolices=11p x&langue=fr&noStat=5).
- Plassard, Jean-Michel et Nhu Tran Thi Thanh. 2009. « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur (Ecclésiaste 18) Il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire (Proverbe populaire) ». Revue d'économie politique 119(5):751-93.

- Quintini, Glenda. 2011. « Over-Qualified or Under-Skilled : A Review of Existing Literature ». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (121).
- Thurow, Lester C. 1975. General Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. New York: Basic Books.
- Trottier, Claude, Jean Bernatchez, Donald Fisher, et Kjell Rubenson. 2014. « PSE Policy in Quebec: A Case Study ». P. 200-290 in *The Development of Postsecondary Education Systems in Canada: A Comparison between British Columbia, Ontario, and Quebec, 1980-2010.* Montreal & Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Vultur, Mircea. 2006. « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec ». *Recherches sociographiques* 47(1):41-68.
- Vultur, Mircea. 2007. « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada. Quelques éléments d'analyse ». Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs (6):235-54.
- Yang, Yang et Kenneth Land. 2013. *Age-Period-Cohort Analysis: New Models, Methods, and Empirical Applications*. Chapman and Hall/CRC.